



目 次

(1) 徳島県春闘共闘会議（連合徳島）からの要請行動	1
(2) 徳島県労働組合総連合からの要請行動	4
(3) 経団連からの情報	5
(4) 経団連「2024年版経営労働政策特別委員会報告」を公表	6
(5) 2024年春季労使交渉・労使協議対策セミナーを開催	8
(6) 令和6年能登半島地震災害義援金のお礼と報告	9
(7) 第三回阿波女活躍サミットの開催	10
(8) 学校におけるキャリア教育を支援するための「講演・出前授業」への協力	11
(9) 徳島労働局からの情報・周知	12
(10) 労働情報・雇用失業情勢	19
(11) 労働法の基礎Q&A	20
(12) 業務日誌・行事予定	26
(13) 令和6年度研修参加者募集	27
(14) 公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内	30

徳島県春闘共闘会議（連合徳島）からの要請行動

3月6日（水）、「2024 春季生活闘争共闘会議」ならびに「連合徳島」から、当協会をはじめ経済4団体に対し要請行動がありました。国内外の情勢が変化する中で、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、今次春闘においては、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会の実現に向けて、継続的に格差是正を含む賃上げができる環境づくりの要請行動です。

徳島グランヴィリオホテルで会合が開かれ、組合側からは連合徳島の島会長はじめ9名、経営者側からは当協会の林会長、脇田専務、徳島県商工会議所連合会の阿部会長、小笠専務、徳島県商工会連合会の岡本会長、市原専務、徳島県中小企業団体中央会の布川会長、木具専務の経済4団体の8名が出席し、要望書の手渡しと意見交換を行いました。

林会長、島会長からの挨拶の後、連合徳島の川口事務局長から、「1. 2024 春季生活闘争の取り組みについて」「2. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組みについて」「3. 労働福祉政策の確立について」の要請項目について説明を受けました。（要請書参照）

その要請内容を受け、各団体より賃金に関する以下の意見がありました。

林会長からは、賃金決定は自社の支払能力をふまえて対応する「賃金決定の大原則」に則り決めるべきであるが、本県では9割強を中小・小規模企業が占めており、県全体が賃上げの流れに乗るためには、あらゆる施策を動員し、中小・小規模企業の経営の底上げを図っていくことが重要である。経営者協会としても、生産性向上に資する助成金や研修等の情報提供、「パートナーシップ構築宣言」、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉の指針」等の周知に努めていく。

阿部会長からは、中小企業においては原材料費・労務費の価格転嫁が思うように進まず、賃上げ原資の確保に多くの企業が苦慮している。令和5年度に賃上げを実施した企業は59.1%（徳島県商工会議所連合会調査）と賃上げの動きは広がっているものの、その過半数は業績改善によるものではなく、人材確保、従業員定着のための、防衛的な賃上げに攻められている。こうした中、中小企業が賃上げを実現するためには、自己変革による付加価値の向上と、サプライチェーンにおける取引の適正化が必要であり、商工会議所では大企業や中小企業が取引先と持続可能な共存共栄関係を築くため、パートナーシップ構築宣言の普及・啓発を積極的に展開していく。

岡本会長からは、会員の大半が小規模事業者であり、物価上昇を上回る賃上げの実施は難しく、全国商工会連合会が昨年実施したアンケート調査によれば、昨年賃上げを実施した企業は69.7%あるが、4%以上賃上げした先は22.3%と低く、売上高の低い企業は賃上げも困難である。賃上げするための様々な制度があり、商工会連合会としても各種制度の周知に努め賃上げへの醸成を図っていく。

布川会長からは、昨年の会員組合・組合員企業を対象としたアンケート調査では経営状況が1年前と比較し、良いと回答の企業は増しているものの、47%は変わらないと最も多い回答となり、回復しつつも多くの企業がまだまだ厳しい状況にある。賃金については昨年の時点で引上げを実

施、あるいは実施予定の企業は 74.9%（対前年 12.7%増）と大幅に増加しているが、賃金改定の決定要素は、労働力の確保、定着が最も多く、賃金の引上げに苦慮している状況が伺える。賃上げが実施できた要因として、原材料費の価格転嫁ができた事が大きい、人件費の価格転嫁は難しいとの声も多く、引き続き生産性向上や価格転嫁が行える環境の整備を図っていく必要がある。との各団体の説明がありました。

その後意見交換が行われ、組合側から障がい者雇用について、「雇用率はアップするが引き続き企業の環境整備を整えて取り組みしていただきたい。」との要望がありました。また人材採用が難しくなる中での初任給引上げについての質問には、経営者側の「初任給の大幅な引上げは、全体の給与引上げを伴い、その財源の問題もある。初任給だけで入社企業が選ばれる訳ではなく、従業員にとって魅力のある定着しやすい職場環境を作っていくことも大切である。」との意見があり、また、時間外労働の上限規制に関連して、時間外労働の大幅な個人差についての質問には、「時期や部署により時間外労働の必要性に差があるものの、事情により残業できない場合を除いて、余裕のある人、余裕のある部署が、忙しい人、忙しい部署を助ける態勢づくりが必要である。」との経営側の意見もあり、活発な意見交換が行われました。

(要請書)

連合徳島発第 031 号
2024 年 2 月 26 日

徳島県経営者協会
会長 林 香与子 様
徳島県商工会議所連合会
会長 阿部 和 英 様
徳島県商工会連合会
会長 岡本 富治 様
徳島県中小企業団体中央会
会長 布川 徹 様

2024 春季生活闘争徳島県共闘委員会
議長 島 和久

日本労働組合総連合会徳島県連合会
会長 島 和久

要 請 書

2024 春季生活闘争は、「未来づくり春闘」を掲げて 3 回目の取り組みとなります。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後進いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを換え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものであります。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20 年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる必要があります。

この 2 年間の取り組みの結果、20 年以上にわたるデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が変化しつつあります。2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場であり、その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにあります。

2023 春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまりました。中小企業は人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企

業収益を圧迫している傾向にあります。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組みます。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境をつくる時です。

そして、誰もが安心・安全に働くことができ、個人個人のニーズにあった多様な働き方ができるように、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60 歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要があります。

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていき、社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意欲した取り組みを展開します。

連合徳島としても、すべての働く者の生活重視の立場から、下記の事項について強く要請しますので、貴職におかれましては、十分に検討頂き、早急に適切な指導と対策を講じて頂きますようお願いいたします。

なお、貧困としての見解を、3 月 6 日の申し入れの場でお示し頂きますよう、お願いいたします。

記

1. 2024 春季生活闘争の取り組みについて

(1) 90 年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年 1~2% ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下し、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で 1% 弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざすこと。

(2) 賃金改定に関しては、経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「産上げ」「感支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。

具体的には賃上げ分 3% 以上、定昇相対分（賃金カーブ維持相対分）を含め 5% 以上の賃上げを目安とすること。

(3) 男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

女性活躍推進法の省令改正により、301 人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、方針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金家賃の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めること。

(4) 日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、

「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて絶体的な検討と協議を行うこと。

① すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスを発揮できる労働時間の実現を同時に追求していくこと。

② 雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこと。

③ 同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて取り組む。

また、無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底すること。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のための趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進めること。

④ 教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うこと。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議すること。

⑤ 働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組むこと。

⑥ テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのガイドライン」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定すること。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定すること。なお、テレワークの導入・実

施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意すること。

⑦ 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がいの差別性に配慮した雇用環境の整備に取り組むこと。

事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組むこと。

⑧ 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、資金の支払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とすること。

⑨ 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されるか点検・確認すること。また、事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利変更を行わないよう取り組むこと。

⑩ 疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や過剰目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進めること。そのうえで、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底すること。

2. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組みについて

(1) 職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進めること。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進めること。

(2) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、環境実態を把握した上で、事業者が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行うこと。

(3) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対応が行われるよう、諸規定の改正を進めること。

(4) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業者が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行うこと。

また、女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組むこと。

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざすこと。

「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後進していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかること。

3. 労働者福祉政策の確立について

(1) 地域間・企業規模間格差が著しく大きい福利厚生など労働福祉に関して、企業内福祉はもとより、公的・地域的な労働者福祉を抜本的に強化するとともに、「(公財)徳島県労働者福祉ネットワーク」の事業拡充に対する協力と支援体制を強化すること。

(2) NPO法人徳島労働安全衛生センターの事業ならびに安全衛生管理者養成講座などの諸活動に対して、積極的な支援協力体制を確立すること。

(3) 県内すべての市町村での「ファミリー・サポート・センター」設置に向けて積極的に協力すること。

(4) 「徳島市労働者福祉サービスセンター」の全県広域化に向けて積極的に協力すること。

以上



徳島県労働組合総連合からの要請行動

2024年2月26日

徳島県経営者協会
会長 林香与子 殿

徳島県労働組合総連合
議長 山本 正 様

2024年国民春闘にあたっての要請

貴団体におかれましては、産業・地域経済の発展、働く者の雇用とくらしの安定に尽力されていること存じます。

さて、厚生労働省が2月6日に発表した2023年の毎月勤労統計調査(速報、5人以上の事業所)によると、物価変動を考慮した実質賃金は前年比2.5%減となっています。マイナスは2年連続で、2%台は消費税率が引き上げられた2014年(2.8%減)以来9年ぶりとなっています。23春闘での賃上げは、生活改善につながっておらず、日本は、世界でも特異な「賃金が上がらない国」となっています。労働者の暮らしは、四半世紀をこえる実質賃金の低下と異常な物価高騰によって深刻な事態となっています。特に、女性・青年労働者や非正規労働者に暮らし難い事態が生じています。所得格差も過去最高水準にまで広がっています。厚生労働省は2021年の格差の大きさを示す「ジニ係数」が、税や社会保障による再配分前の当初所得で0.5700となり、前回の17年調査(0.5594)から上昇、過去最高だった2014年調査に次ぐ水準となっているとしました。

また、中小・零細企業も物価・原材料の高騰に加えて、通関債務が中小企業・小規模事業者の経営に重くのしかかり、「コロナ危機」を上回る倒産・廃業が起る危機が指摘されています。原材料価格やエネルギー価格などが上昇するなか、取引先の親会社が転倒に及ぶなど、それを価格転嫁できずに物価高閉塞に追い込まれる中小企業が増えています。通関債務と消費税の増税に耐えられない中小企業が相次いで経営困難に陥るなか、インボイス制度導入を強行し、個人事業主、フリーランスからは怒りの声が上がっています。

一方で、財務省の法人企業統計調査によると、大企業の内部留保は511.4兆円となり、14年間で1.8倍に増加しています。「トリクルダウン、大企業が儲ければ、労働者の賃金は上がる」と安倍・菅政権は9年におわたって大企業とともにアベノミクスを続け、岸田政権も見直しを口にしたつ、実質的には購買力、賃金も日本経済も悪化する一方です。

長期にわたる経済の停滞と衰退から、経済の好循環に転換させるには、内需重視の賃金の引き上げと景気対策が必要であることは、国内だけでなく国際的にも共通認識となっています。コロナの感染拡大が始まった2020年以降、世界各国は最低賃金をはじめとする賃金の引き上げによる内需拡大をすすめています。経済危機を克服してきましたが、日本の最低賃金は「過去最高の引き上げ」をしたにもかかわらず、世界の水準に届いていません。オーストラリア2161円をはじめ、ドイツで1732円、フランス1608円となっており、韓国(1023円)にも追い抜かれているのが実態

1

です。

岸田政権は、国民の声に押され、「新たな総合経済対策」を閣議決定しました。しかし、それは、消費税減税には背を向け、大軍拡の恒久的財源を確保する所得税増税の方針を決めたうえで、2024年度だけの「所得税減税」や、何年実施しても一向に効果が上がらなかった法人税減税による「持続的賃上げ」です。その一方で、「経済対策」の名で、先端分野で大企業の国内投資を促進する減税制度も創設するなど、大企業支援を拡充しようとしています。

こうした大企業や大軍拡を優先する政策を転換し、社会保障の拡充と税による所得の再配分機能を強め、中小企業への支援・振興策を強化し、労働者の賃金引き上げと雇用の安定による国内消費の向上が喫緊に必要です。

より一層の労働者・国民のための対策強化が緊急に求められています。私たちは、それをすすめる労働者の役割がますます重要になっていると考えています。貴団体と全労連・徳島労連には、経営者団体と労働組合という立場の違いはありますが、日本経済の持続的発展、地域経済・中小企業の活性化、労働者の生活安定を願う思いには共通するものがあると考えます。

つきましては、下記の要請事項を積極的に受けとめた対応をいただきますよう申し入れます。

記

- 大幅賃上げ、底上げについて
 - 貴団体の加盟企業に、労働者とその家族の生活を守り、向上させるため、賃金引き上げを積極的に進めよう要請いただくこと。あわせて、すべての企業内最低賃金を「時給1,600円以上」となるようご指導いただくこと。
 - 国に対し、全国一律最低賃金制度確立と、そのための中小企業支援の技術的強化を国に要請いただくこと。
- 雇用守り、人間らしく働くルールの確立について
 - 貴団体の加盟企業に、労働者の雇用維持と新規雇用の拡大を要請いただくこと。
 - 貴団体の加盟企業に、労働者の均等待遇をすすめるよう要請いただくこと。
 - 貴団体の加盟企業に、子育てしながら働き続けるための条件整備や高齢者雇用、障害者雇用を積極的に取り組むようご指導いただくこと。
 - 貴団体の加盟企業に、非正規雇用労働者の正規雇用への積極的な転換をご要請いただくこと。
- いこもる医療・公衆衛生体制の拡充、公務・公共サービスの拡充について
 - 公立公営病院の統合再編や地域医療構想の見直し・撤回を国に求める活動にご協力ください。
 - 医療・介護労働者の処遇改善と経営の安定を確保するために、診療・介護報酬の大幅引き上げを国にご要請いただくこと。
 - 国や自治体に対し、公務・公共サービスの拡充と増員を求める活動にご協力ください。

2

4.憲法を守り、いかに社会について

- 平和、いのち、くらしを守り大軍拡・増税に反対し、憲法をいかに政治を求める私たちの運動にご協力ください。
- 貴団体におかれても気候危機への対応、ジェンダー平等を推進(注1)いただくこと。
- 消費税減税や、原発依存のエネルギー政策の転換を求める私たちの運動との共同をご検討いただくこと。また、インボイス制度は中止するよう政府にご要請いただくこと。

以上

(注1) ジェンダー要求の具体的な項目について

- ・子の看護休暇を中学卒業まで、1人につき1年で10日以上に引き上げること。学校や保育所の行事にも使えるようにすること。
- ・介護休暇を家族の看護にも使えるようにすること。
- ・男性育児1カ月以上の取得率を高める施策を行うこと
- ・育児休業取得時の所得補償と育児休業取得を見越した人員配座をおこなうこと。
- ・産育休業取得による不利益をなくすること(異給延滞をせず、復職復帰を原則とすること)
- ・男女賃金格差をなくすること
- ・管理職などあらゆる意思決定機関の女性比率を50%以上にすること
- ・第6次男女共同参画基本法では係長相当職で2025年までに30%など細かく決めている
- ・ハラスメントは人権侵害であるとの立場に立ち、ハラスメント禁止法を作るよう、国に働きかけること
- ・女性差別撤廃条約選択議定書批准の意見書を探検するよう、国に働きかけること。
- ・選択的夫婦別姓制度の実現に向け国に働きかけること

3



経団連からの情報

2024 年春季労使交渉・ 集中回答日における十倉会長コメント

2024 年 3 月 13 日
一般社団法人 日本経済団体連合会

経団連は、今年の春季労使交渉において、コストプッシュ型インフレとはいえ、物価が上昇したこの機を千載一遇のチャンスかつ正念場と捉え、「官民連携によるデフレからの完全脱却」をキーワードに、30 年ぶりの高い賃金引上げを記録した昨年以上の熱量と決意をもって、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に取り組んでいる。各企業に対して、「賃金決定の大原則」に則りながら、特に物価動向を重視し、ベースアップ実施を有力な選択肢として掲げ、できる限りの賃金引上げを強く呼びかけている。

こうした中、本日の集中回答日において、製造業を中心に多くの大手企業で、1 万円以上のベースアップや 5% 超の賃金引上げなど、昨年を大きく上回る水準の回答が出されたことを嬉しく思うとともに、安堵感を覚えている。

今年は、賃金引上げの必要性を労使共に強く認識し同じベクトルを向いて取り組んでいる。労働組合の要求通りの満額回答やそれを超える水準で早期に回答・妥結する企業がみられるなど、企業労使が真摯な議論を重ねた結果が表れていると感じている。

これから交渉のヤマ場を迎える他の大手企業や中小企業に本日の回答で示された賃金引上げのモメンタムが波及し、前向きな検討・実施につながることを期待している。

とりわけ、働き手の約 7 割を雇用する中小企業の賃金引上げには、労務費を含む適切な価格転嫁の実行が重要との認識を社会的規範とする必要がある。「パートナーシップ構築宣言」の参画企業の増加と実効性の確保に引き続き努めるとともに、消費者においても適切な価格アップを受容する気運が醸成され、「賃金と物価の好循環」実現につながっていくことが望まれる。

さらに、実質賃金の増加に向けて、2% 程度の「適度な」物価上昇を前提に、ベースアップと生産性向上によって物価上昇に負けない賃金引上げを継続していく必要がある。経団連は、「社会性の視座」に立って、「デフレからの完全脱却」と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献すべく、来年以降も賃金引上げのモメンタムの維持・強化に取り組んでいく。

以上

経団連「2024年版経営労働政策 特別委員会報告」を公表

～デフレ完全脱却に向けた「成長と分配の好循環」の加速～

経団連（十倉雅和会長）は1月16日、2024年の春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスや雇用・労働分野に関する経団連の基本的な考え方を示す「経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）の24年版を取りまとめた。大橋徹二同委員長が同日、記者会見を行い、公表した。

大橋委員長は24年の春季労使交渉について、『コストプッシュ型』による高い物価上昇局面で行われることから、『賃金決定の大原則』に則った検討の際、特に物価動向を重視し、自社に適した結論を得ることが必要」と表明した。

また、中小企業における構造的賃金引上げと有期雇用等社員の賃金引上げ・処遇改善が、わが国全体の機運醸成に重要であることに鑑み、これら2点を経営側の基本スタンスにおいて初めて項目立てしたことを紹介。そのうえで、「できるだけ多くの機会をとらえて周知活動を展開し、24年版経労委報告の内容を実行へとつなげていきたい」と語った。同報告の概要は次のとおり。

■ 第I部 「構造的な賃金引上げ」の実現に不可欠な生産性の改善・向上

アウトプットの最大化には、働き方改革「フェーズII」の深化、労働時間法制の見直し、「DE&I（ダイバーシティ〈多様性〉、エクイティ〈公平性〉&インクルージョン〈包摂性〉）」のさらなる推進が必要である。インプットを効率化する働き方改革「フェーズI」の推進・継続も重要である。

日本全体の生産性の改善・向上には、働き手・企業・政府の各主体が、労働移動に対する意識改革に取り組むとともに、円滑な労働移動に適した労働市場を作り上げていくことが必要である。

働き手には、主体的なキャリア形成とその実現に必要なスキルアップが望まれる。企業には、採用方法の多様化や学び・学び直しの促進のための経済的支援と時間的配慮、企業風土や諸制度の働き方、職業選択に対する中立性の検証などを通じた「自社型雇用システム」の確立が求められる。政府には、雇用のマッチング機能の強化、「労働移動推進型」セーフティネットへの移行、働き方や職業選択に中立的な税制や社会保障制度の検討・見直しを求める。

労働力問題については、多様な人材の活躍推進による「量」の確保、能力開発・スキルアップ等を通じた「質」の向上の両面からの対応が不可欠である。

地方経済の活性化には、その重要な担い手である地元企業と中小企業の生産性の改善・向上に加え、地方への人の流れの創出が重要である。

■ 第Ⅱ部 24年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

物価上昇が続くなか、賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが経団連・企業の社会的な責務である。

自社に適した賃金引上げについては、23年以上の意気込みと熱意を持って、積極的な検討と実施を求めたい。具体的には、月例賃金、初任給、諸手当、賞与・一時金を柱に、自社に適した結論を見いだすことが大切である。月例賃金の引上げにあたっては、ベースアップ実施を有力な選択肢とした検討が望まれる。

中小企業における構造的な賃金引上げの実現には、中小企業による生産性の改善・向上の取り組みに加え、サプライチェーン全体でのサポートが必要である。経団連は、「パートナーシップ構築宣言」に参画する企業の拡大と実効性の確保等を強力に働きかけていく。

有期雇用等社員に関しては、同一労働同一賃金法制への対応や能力開発・スキルアップ支援、正社員化推進等によって賃金引上げ・処遇改善に取り組む必要がある。

賃金引上げとともに「人への投資」促進の両輪と位置付けられている「総合的な処遇改善・人材育成」については、「働きがい」「働きやすさ」に加え、「担当業務との関連度合い」「対象とする社員」などの観点からの検討も一考に値する。

こうした取り組みの実現には、働き手や労働組合の協力が欠かせない。労使は価値協創に取り組む「経営のパートナー」との認識をより強くしながら、わが国の社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していく。

【労働政策本部】

2024 年春季労使交渉・労使協議対策セミナーを開催

【副題】

デフレ完全脱却に向けた「成長と分配の好循環」の加速

2月14日(水)、日本経済団体連合会(経団連)専務理事 藤原 清明氏を講師に迎え、徳島経済産業会館において、経団連の経営指針、2024年の経済動向や今後の企業経営と人材戦略、賃金・人事処遇制度の方向、春季労使交渉・労使協議の現状と課題等について解説を頂くセミナーを開催いたしました。

「2024年度版経労委報告」では、デフレからの完全脱却に向けて、「構造的な賃金引上げ」と「分厚い中間層」形成の実現に貢献し、「成長と分配の好循環」の歯車を加速させることが重要である。そのためには生産性の改善・向上が急務であり、働き方改革の継続・深化、「DE&I」のさらなる推進、社内外における「円滑な労働移動」の推進、労働力不足への対応、地方経済活性化を担う地元企業・中小企業の実産性の改善・向上が肝要、との認識を示された後、以下の内容で解説がありました。

I 「構造的な賃金引上げ」の実現に不可欠な生産性の改善・向上

- 1 「働き方改革」と「DE&I」のさらなる推進による生産性の改善・向上
- 2 「円滑な労働移動」の推進による生産性の改善・向上
- 3 人口減少下における労働力問題への対応
- 4 生産性の改善・向上による地方経済の活性化
- 5 法定最低賃金に関する考え方



II 2024年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

- 1 2023年春季労使交渉・協議の総括
- 2 わが国企業を取り巻く経営環境
- 3 連合「2024春季生活闘争方針」への見解
- 4 2024年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス



なお、関連資料のご要望がございましたら、事務局までお申し付けください。

- ① 2月14日セミナーのレジュメ ……………無料
- ② 経営労働政策特別委員会報告 ……………1,760円(税込)
- ③ 春季労働交渉・労使協議の手引き ……………1,980円(税込)

令和6年能登半島地震災害義援金のお礼と報告

当協会では令和6年能登半島地震により被災された方々への支援のため、会員企業の皆様に、令和6年1月12日（金）～2月14日（水）まで義援金を募集しました。

その結果、下記の金額をお寄せいただきました。

1,380,000 円

この義援金は2月19日、林会長が日本赤十字社徳島県支部を訪れ、新居啓司事務局長に手渡しました。

皆様のあたたかいご支援に感謝申し上げ、被災地の一日も早い復興を心からお祈りいたします。

謹啓 平素は、赤十字事業の推進に格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

このたびは「令和6年能登半島地震災害義援金」のご寄付を賜り、誠にありがとうございました。

この義援金は、被災地県に設置される義援金配分委員会を通じて、全額被災された方々にお届けさせていただきます。

日本赤十字社においては、発災当初から情報収集を行い、医療救護班の派遣や救護物資の配布等、被災者のニーズに合わせた活動を継続的に行っております。

今後も、なお一層赤十字事業の充実に回り、被災者の救護活動等に努める所存でございます。

ここに、このたびのご厚情に対し書中をもってお礼申し上げます。

謹白

令和6年2月22日

徳島県経営者協会 様

日本赤十字社徳島県支部
支部長 後藤田 正純

日本赤十字社 徳島県支部
Japanese Red Cross Society

徳島県経営者協会 様

令和6年能登半島地震災害義援金贈呈式

日時：令和6年2月19日（月）

場所：日本赤十字社徳島県支部事務局



お寄せいただいた義援金は、各被災地県に設置された義援金配分委員会を通じて、全額を被災された皆様へお届けいたします。

第三回阿波女活躍サミットの開催

1月30日(火)、アスティとくしまプライダルコアときわホールにおいて、「第三回阿波女活躍サミット」が開催されました。

女性がいきいきと活躍できる環境を創出し、徳島県の経済活性化を推進することを趣旨に、第三回となる今回は、徳島県経営者協会の主催(共催 徳島県)で開催されました。

主催者を代表して林会長が開会挨拶、続いて志田副知事挨拶の後、基調講演では、農林水産省で女性として初めて局長を務めた消費者庁の新井ゆたか長官による「女性が地域を強くする」と題した講演がありました。

新井長官は「女性活躍とは、多様な意見を企業経営に取り入れるという視点で考える必要がある。人口減少の中、女性の就業者が増える一方、家事や育児にかかる負担は依然として女性に偏っていることが、女性の活躍を妨げており、制度の改定や、公的なサポートの充実が望まれる。」「女性は一人で悩まずに周りの人の協力を求めながら、上手くワークライフバランスを実現していったほしい。」

などの話がありました。

続くパネルディスカッションでは、大学生、企業社員、経営者が参加、「それぞれの立場で『女性が働く』を考える。」をテーマに、大学生からは、長く働き続けるためにはどうすれば良いか、家事・育児を両立しながらキャリアアップしたい、将来的に起業したい等の質問に、経営者、企業社員が答える形で議論を進め、企業社員からは現場での課題、管理職としてのマネジメントや女性管理職の登用の難しさがあげられました。経営者の立場からは、企業経営においても女性活躍の視点は欠かせず、少数精鋭で柔軟にチャレンジしていく必要がある等、様々な問題提起と議論が行われました。

最後に中村副会長によるサミットの「宣言」で幕を閉じました。



林会長開会挨拶



講師：新井ゆたか消費者庁長官



パネルディスカッションの様子



中村副会長サミット宣言

学校におけるキャリア教育を支援するための 「講演・出前授業」への協力

徳島県では、平成26年3月に策定された「徳島県キャリア教育推進指針」に基づき、経済団体・企業等と連携し、「講演・出前授業」を実施しています。

これは、学校におけるキャリア教育を推進するための重要な方策の一つとして、専門的な知識や技能を有する職業人や社会人が、学校で講演や出前授業を行い、子どもたちに直接接することにより、子どもたちの夢や希望を育み、学習意欲を高めるきっかけづくりとする狙いから実施しているものです。

当協会では、今年度も県からの要望を受け、県内の小学校・中学校・高等学校10校へ会員企業の経営者等を講師として派遣し、ご自身の人生・職業経験に基づき、「働くために必要な力」、「仕事における体験談」、「夢をもつこと、努力することの大切さ」、「ビジネスマナー」等について、それぞれの学年に応じた分かりやすい言葉で授業を行いました。

生徒たちは、日頃と違った授業に少々緊張気味でしたが、次第に講義に引き付けられ普段聞くことのできない話に熱心に耳を傾け、有意義な授業となりました。

なお今年度、当協会が担当した学校及び授業のテーマ、講師は下表のとおりです。

No.	学 校	開催日時	テ ー マ	担 当 講 師
1	勝浦中学校	7月7日 13:45～14:30	業種・職種についての基礎知識 (働くために必要な力等)	株式会社三菱UFJ銀行 徳島支店長 南 博之氏
2	佐那河内中学校	7月10日 13:45～15:35	ビジネスマナー入門 (職場で働く際に最低限必要な マナー)	株式会社イルローザ 代表取締役社長 岡田 圭祐氏
3	上八万中学校	7月13日 9:35～11:15	ビジネスマナー入門	株式会社ときわ 消費生活アドバイザー 松井 美穂氏
4	吉野中学校	7月14日 13:00～13:50	夢を持つことと職業選択に向けて	株式会社 あわわ めぐる事業部 小山 亜紀氏
5	徳島聴覚支援 学校	7月19日 13:30～15:00	社会人として必要なビジネス マナーの基本	株式会社ときわ 消費生活アドバイザー 松井 美穂氏
6	池田支援学校	9月11日 13:20～14:00	企業(一般就労)が求める力に ついて学ぶ	株式会社ときわ 執行役員 小崎 みどり氏
7	林小学校	9月11日 14:00～15:00	夢を持つこと、努力することの 大切さ	株式会社 あわわ 企画制作局 チーフ 遠藤 典子氏
8	石井中学校	10月18日 14:25～15:25	ビジネス入門「働くということ」	株式会社イルローザ 代表取締役社長 岡田 圭祐氏
9	貞光中学校	12月13日 13:25～14:15	社会人としての大切なことと、 IT技術の重要性	株式会社Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎氏
10	久勝小学校	12月14日 10:35～12:10	企業経営者からの仕事における 経験談及びプログラミング演習	株式会社Good Practice Partner 代表取締役 木村 弘一郎氏

徳島労働局からの情報・周知

徳島県における「外国人雇用状況」の届出状況（令和5年10月末現在）公表

徳島労働局は、1月29日、令和5年10月末現在の「外国人雇用状況」の届出状況を公表しました。届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）であり、数値は令和5年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したものです。

1 外国人労働者の状況

労働者全体の状況について

- 外国人労働者数は5,656人。
前年同期比で593人（11.7%）増加。

○ 国籍別の状況

- ・ベトナム 2,071人（全体の36.6%） [前年同期比188人（10.0%）増加]
- ・中国 967人（同 17.1%） [同 108人（10.0%）減少]
- ・インドネシア 684人（同 12.1%） [同 215人（45.8%）増加]

○ 在留資格別の状況

- ・技能実習 2,918人（全体の51.6%） [前年同期比10.7%増加]
- ・専門的・技術的分野 1,109人（同 19.6%） [同 42.0%増加]
- ・身分に基づく在留資格 851人（同 15.0%） [同 0.6%増加]

「技能実習」の構成比は、全国における構成比（20.1%）と比べると高い。

○ 地域別の状況

- ・徳島地域 2,569人（全体の45.4%） [前年同期比16.7%増加]
- ・鳴門地域 1,146人（同 20.3%） [同 3.0%増加]
- ・吉野川地域 664人（同 11.7%） [同 15.1%増加]

○ 事業所規模別の状況

- ・「30人未満事業所」が最も多く、外国人労働者数全体の47.8%を占めている。
- ・「30人未満事業所」の構成比は、全国における構成比（外国人労働者数全体の36.1%）と比べると高い。

2 事業所の状況

事業所全体の状況について

- ・ 外国人を雇用している事業所は1,230所。
前年同期比で23所(1.9%)増加。

○ 地域別の状況

- ・ 徳島地域 573所(全体の46.6%) [前年同期比4.4%増加]
- ・ 鳴門地域 290所(同23.6%) [同 3.3%減少]
- ・ 吉野川地域 135所(同11.0%) [同 3.8%増加]

○ 事業所規模別の状況

- ・ 「30人未満事業所」が最も多く、事業所全体の66.2%を占めている。
- ・ 「30人未満事業所」の構成比は、全国における構成比(61.9%)と比べると高い。

3 産業別の状況

- ・ 外国人労働者が就労している業種を産業別にみると、「製造業」が外国人労働者全体の34.7%を占め、次いで「農業、林業」が13.0%、「医療、福祉」が12.5%となっている。
- ・ 外国人労働者を雇用する事業所数を産業別にみると、「製造業」が20.5%を占め、次いで「農業、林業」が15.4%、「建設業」が12.8%となっている。
- ・ 「製造業」の構成比は全国における構成比(外国人労働者数全体の27.0%、事業所全体の17.2%)と比べると高い。

4 派遣・請負の状況

- ・ 外国人労働者を雇用している事業所のうち、労働者派遣・請負事業を行っている事業所数
53所(事業所全体の4.3%)
- ・ 労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数
354人(外国人労働者全体の6.3%)

[別表1] 国籍別・在留資格別外国人労働者数 (徳島労働局)

令和5年10月末時点	全在留資格計 (注1)	①専門的・技術的分野の在留資格 (注2)			②特定活動 (注3)	③技能実習	④資格外活動		⑤身分に基づく在留資格				⑥不明	
		計	うち技術・人文知識・国際業務				計	うち留学	うち永住者	うち日本人の配偶者等	うち永住者の配偶者等	うち定住者		
			うち技術・人文知識・国際業務	うち特定技能										
全国籍計	5,656 [36.6%]	1,109 (19.6%)	337 (6.0%)	472 (8.3%)	296 (5.2%)	2,918 (51.6%)	482 (8.5%)	401 (7.1%)	851 (15.0%)	503 (8.9%)	243 (4.3%)	16 (0.3%)	89 (1.6%)	0 (0.0%)
ベトナム	2,071 [36.6%]	257 (12.4%)	84 (4.1%)	166 (8.0%)	71 (3.4%)	1,539 (74.3%)	171 (8.3%)	151 (7.3%)	33 (1.6%)	10 (0.5%)	20 (1.0%)	1 (0.0%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)
中国 (香港、マカオを含む)	967 [17.1%]	174 (18.0%)	64 (6.6%)	64 (6.6%)	15 (1.6%)	402 (41.6%)	113 (11.7%)	109 (11.3%)	263 (27.2%)	170 (17.6%)	78 (8.1%)	5 (0.5%)	10 (1.0%)	0 (0.0%)
フィリピン	629 [11.1%]	67 (10.7%)	8 (1.3%)	40 (6.4%)	54 (8.6%)	127 (20.2%)	17 (2.7%)	11 (1.7%)	364 (57.9%)	224 (35.6%)	70 (11.1%)	5 (0.8%)	65 (10.3%)	0 (0.0%)
ネパール	137 [2.4%]	56 (40.9%)	34 (24.8%)	5 (3.6%)	4 (2.9%)	23 (16.8%)	52 (38.0%)	39 (28.5%)	2 (1.5%)	2 (1.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ブラジル	12 [0.2%]	1 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (91.7%)	9 (75.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)
インドネシア	684 [12.1%]	190 (27.8%)	7 (1.0%)	153 (22.4%)	128 (18.7%)	316 (46.2%)	22 (3.2%)	18 (2.6%)	28 (4.1%)	13 (1.9%)	10 (1.5%)	2 (0.3%)	3 (0.4%)	0 (0.0%)
韓国	60 [1.1%]	21 (35.0%)	13 (21.7%)	0 (0.0%)	3 (5.0%)	1 (1.7%)	5 (8.3%)	4 (6.7%)	30 (50.0%)	22 (36.7%)	8 (13.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ミャンマー	257 [4.5%]	30 (11.7%)	6 (2.3%)	21 (8.2%)	4 (1.6%)	217 (84.4%)	2 (0.8%)	2 (0.8%)	4 (1.6%)	3 (1.2%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
タイ	56 [1.0%]	5 (8.9%)	1 (1.8%)	1 (1.8%)	3 (5.4%)	41 (73.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (12.5%)	4 (7.1%)	3 (5.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ペルー	10 [0.2%]	2 (20.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	7 (70.0%)	6 (60.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
G7等(注4)	238 [4.2%]	176 (73.9%)	48 (20.2%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	61 (25.6%)	26 (10.9%)	34 (14.3%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
うちアメリカ	126 [2.2%]	98 (77.8%)	24 (19.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	28 (22.2%)	12 (9.5%)	15 (11.9%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
うちイギリス	28 [0.5%]	21 (75.0%)	8 (28.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (25.0%)	3 (10.7%)	4 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	535 [9.5%]	130 (24.3%)	71 (13.3%)	21 (3.9%)	13 (2.4%)	252 (47.1%)	99 (18.5%)	67 (12.5%)	41 (7.7%)	14 (2.6%)	18 (3.4%)	2 (0.4%)	7 (1.3%)	0 (0.0%)

注1： [] 内は、外国人労働者総数(全国籍計)に対する当該国籍の外国人労働者数の割合を示す。() 内は、国籍別の外国人労働者総数(全在留資格計)に対する当該在留資格の外国人労働者数の割合を示す。なお、割合の数値は小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

注2： ①専門的・技術的分野の在留資格には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能1号・2号」が含まれる。

注3： 在留資格「②特定活動」に該当する活動には、外交官等の官事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人雇員、介護福祉士候補者等が含まれる。

注4： G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

〔別表4〕産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数（徳島労働局）

令和5年10月末時点

（単位：所、人）

	事業所数			構成比 (注4)	外国人労働者数			構成比 (注4)
	うち派遣・ 請負事業所	[比率] (注2)			うち派遣・ 請負事業所	[比率] (注3)		
全産業計	1,230	53	[4.3%]	100.0%	5,656	354	[6.3%]	100.0%
A 農業、林業	189	7	[3.7%]	15.4%	736	46	[6.3%]	13.0%
うち 農業	188	7	[3.7%]	15.3%	732	46	[6.3%]	12.9%
B 漁業	4	0	[0.0%]	0.3%	17	0	[0.0%]	0.3%
C 鉱業、採石業、砂利採取業	2	0	[0.0%]	0.2%	2	0	[0.0%]	0.0%
D 建設業	158	8	[5.1%]	12.8%	507	35	[6.9%]	9.0%
E 製造業	252	9	[3.6%]	20.5%	1,960	62	[3.2%]	34.7%
うち 食料品製造業	67	4	[6.0%]	5.4%	825	27	[3.3%]	14.6%
うち 飲料・たばこ・飼料製造業	1	0	[0.0%]	0.1%	3	0	[0.0%]	0.1%
うち 繊維工業	70	2	[2.9%]	5.7%	494	21	[4.3%]	8.7%
うち 金属製品製造業	16	0	[0.0%]	1.3%	69	0	[0.0%]	1.2%
うち 生産用機械器具製造業	8	0	[0.0%]	0.7%	42	0	[0.0%]	0.7%
うち 電気機械器具製造業	6	0	[0.0%]	0.5%	27	0	[0.0%]	0.5%
うち 輸送用機械器具製造業	18	0	[0.0%]	1.5%	144	0	[0.0%]	2.5%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	[0.0%]	0.0%	0	0	[0.0%]	0.0%
G 情報通信業	5	2	[40.0%]	0.4%	5	2	[40.0%]	0.1%
H 運輸業、郵便業	9	0	[0.0%]	0.7%	10	0	[0.0%]	0.2%
I 卸売業、小売業	156	1	[0.6%]	12.7%	633	24	[3.8%]	11.2%
J 金融業、保険業	2	1	[50.0%]	0.2%	2	1	[50.0%]	0.0%
K 不動産業、物品賃貸業	6	0	[0.0%]	0.5%	11	0	[0.0%]	0.2%
L 学術研究、専門・技術サービス業	11	0	[0.0%]	0.9%	16	0	[0.0%]	0.3%
M 宿泊業、飲食サービス業	98	4	[4.1%]	8.0%	310	6	[1.9%]	5.5%
うち 宿泊業	15	1	[6.7%]	1.2%	57	1	[1.8%]	1.0%
うち 飲食店	82	3	[3.7%]	6.7%	250	5	[2.0%]	4.4%
N 生活関連サービス業、娯楽業	18	1	[5.6%]	1.5%	47	14	[29.8%]	0.8%
O 教育、学習支援業	49	0	[0.0%]	4.0%	262	0	[0.0%]	4.6%
P 医療、福祉	150	4	[2.7%]	12.2%	706	24	[3.4%]	12.5%
うち 医療業	60	1	[1.7%]	4.9%	283	18	[6.4%]	5.0%
うち 社会保険・社会福祉・介護事業	89	3	[3.4%]	7.2%	422	6	[1.4%]	7.5%
Q 複合サービス事業	10	0	[0.0%]	0.8%	13	0	[0.0%]	0.2%
R サービス業（他に分類されないもの）	72	15	[20.8%]	5.9%	263	131	[49.8%]	4.6%
うち 自動車整備業	19	1	[5.3%]	1.5%	58	6	[10.3%]	1.0%
うち 職業紹介・労働者派遣業	10	5	[50.0%]	0.8%	19	10	[52.6%]	0.3%
うち その他の事業サービス業	18	7	[38.9%]	1.5%	137	106	[77.4%]	2.4%
S 公務（他に分類されるものを除く）	34	1	[2.9%]	2.8%	133	9	[6.8%]	2.4%
T 分類不能の産業	5	0	[0.0%]	0.4%	23	0	[0.0%]	0.4%

注1：産業分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）に対応している。

注2：「事業所数」欄中の「うち派遣・請負事業所 [比率]」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所数及び当該産業の事業所数に対する労働者派遣・請負事業を行っている事業所数の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。

注3：「外国人労働者数」欄中の「うち派遣・請負事業所 [比率]」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数及び当該産業の外国人労働者数に対する労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。なお、労働者派遣事業等を行っている事業所に就労している外国人労働者のすべてが派遣労働者等であるとは限らない。

注4：「産業別構成比」欄は、事業所総数（全産業計）及び外国人労働者総数（全産業計）に対する当該産業の事業所数及び外国人労働者数の割合を示す。なお、割合の数値は小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。



徳労発雇均 0307 第 6 号
令和 6 年 3 月 7 日

徳島県経営者協会
会長 殿

徳島労働局長



春季における年次有給休暇の取得促進について

労働行政の運営につきましては、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、年次有給休暇の取得率につきましては、「令和 5 年就労条件総合調査」の結果（令和 5 年 10 月 31 日公表）によると、令和 4 年に 62.1%と、前年より 3.8 ポイント上昇し、過去最高を更新したものの、依然として政府目標である 70%とは乖離があります。

このため、厚生労働省では、年末年始に引き続き、この春季における年次有給休暇の取得促進の機運を醸成するための取組を行うこととしました。

具体的には、計画的な業務運営や休暇の分散化に資する年次有給休暇の計画的付与制度^(*)¹⁾や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度^(*)²⁾の活用を含め、年次有給休暇を積極的に取得いただくことにより働き方・休み方の見直しを促すポスター及びリーフレットを作成し、これらを用いた広報や労使への働きかけ等を行うこととしております。

貴職におかれましても、この趣旨を御理解の上、別添のポスター及びリーフレットを掲示・配布していただくとともに、別紙の「広報文例」も参考にしつつ、広報誌やホームページなどにより、傘下企業等への周知にご協力くださいますようお願い申し上げます。

また、「徳島働き方改革推進支援センター」や「徳島労働局に配置している『働き方・休み方改善コンサルタント』」においても、時間外労働の縮減や年休の取得促進など働き方改革に向けた相談を随時受付していますので、併せて周知にご協力をお願い申し上げます。

なお、本リーフレット等は、以下に掲載していますので、併せてご活用ください。

【春季における年次有給休暇取得促進について】

- 働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>
「労働者の休み方に着目した取組等を知りたい」コンテンツ
- 年次有給休暇取得促進特設サイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

(裏面へ続く)

【「徳島働き方改革推進支援センター」をご利用ください！】

- 徳島労働局ホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_00124.html

【働き方・休み方改善コンサルタントについて（徳島労働局）】

- 徳島労働局ホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_00335.html

(※1) 年休の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結すれば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は導入していない企業よりも、年休の平均取得率が高くなる傾向にあります。

(※2) 年休の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。

- 広報誌やホームページ等への掲載により周知いただける場合、下記担当者のメールアドレスあてご連絡ください。
別紙「広報文例」の電子データを送付させていただきます。

(担当) 徳島労働局 雇用環境・均等室
〒770-0851 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4F
TEL 088-652-2718
三原 (mihara-ito.15w@mhlw.go.jp)

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者



○前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例(個人別付与方式の場合)

○株式会社と○労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の従業員が有する○○○○年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 2 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 3 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 4 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 5 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 6 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。
○○○○年○月○日

○株式会社 代表取締役 ○○○○
○労働組合 執行委員長 ○○○○

「一斉付与方式」「交替制付与方式」に関する労使協定の例は『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進
特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

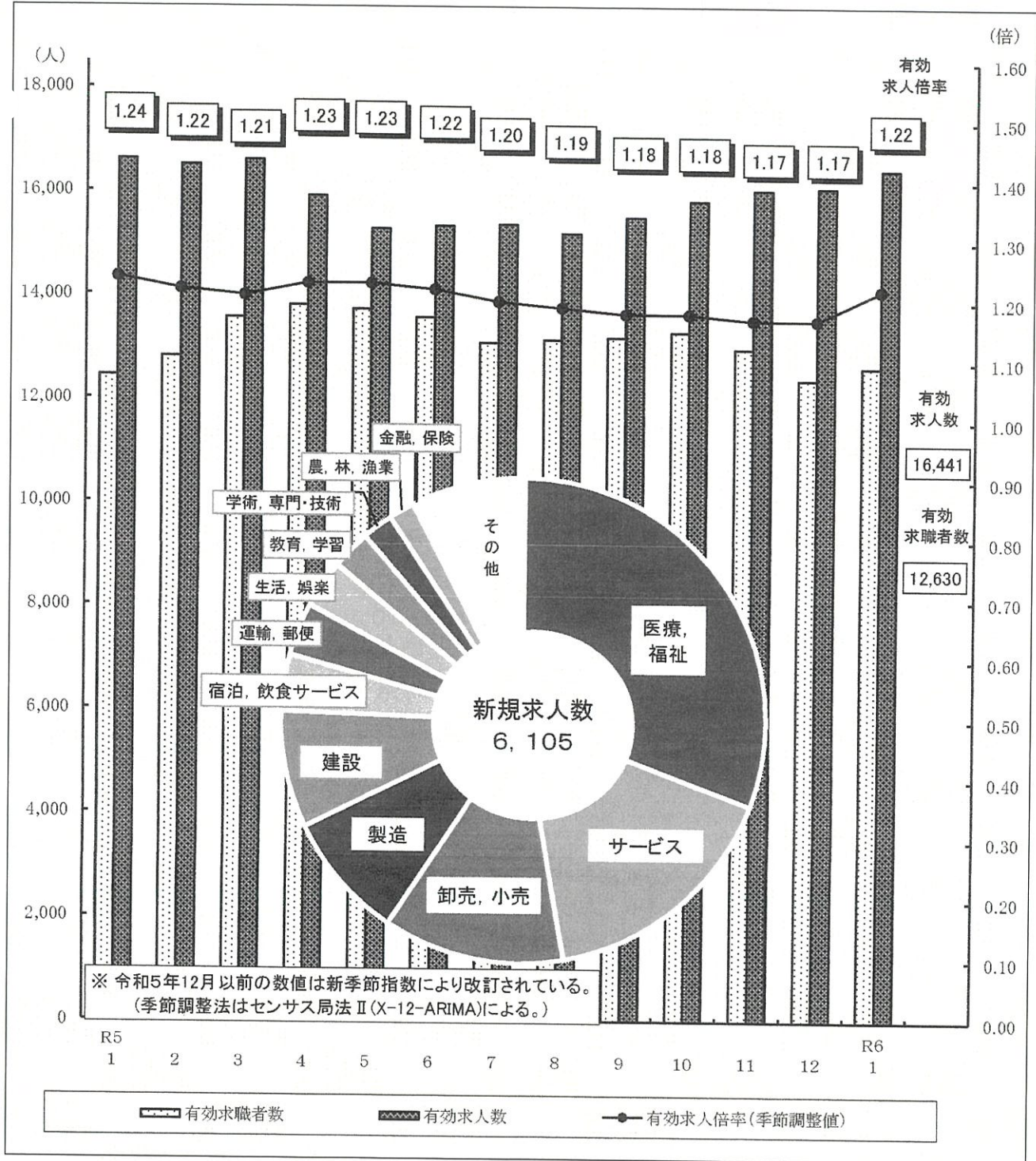
労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

労働情報 雇用失業情勢

(令和6年1月)



※ 毎月最新の雇用失業情勢は徳島県経営者協会ホームページ内、関係機関リンク [徳島労働局](#) に掲載しておりますのでご覧下さい。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (1)

採用関係

Q

内定者研修として、
内定者に通常業務の一部を担わせることは問題か

当社では毎年10人前後の新卒者を採用しており、入社前の3月に内定者研修を実施しています。研修という名称ではあるものの、その内容は、社員が通常行っている業務の一部を担当してもらうものです。具体的には、当社が実施するイベントの会場における受付や来場者の整理誘導などですが、内定者にこうした業務を行わせることは問題があるでしょうか。また、この場合、賃金を支払う必要はありますか。

(東京都 S社)

A

内定者に対し、入社前研修への参加を会社から指示してもよいが、^{しやくし}杓子定規に参加を義務づけるのではなく、一定の任意性・柔軟性を確保すべきである。参加者に対しては労務提供の対価として賃金の支払いが必要である

回答者 神田 遵 かねだ じゅん 弁護士(長島・大野・常松法律事務所)

1. 採用内定の法的性質

採用内定は、始期付解約権留保付労働契約であるというのが判例の考え方です(大日本印刷事件 最高裁二小 昭54.7.20判決 民集33巻5号582ページ)。新卒者を例に取れば、雇用契約の始期が卒業後の新年度開始日(入社日)になるという意味で始期付きの契約であり、また、内定者が所定の採用内定取り消し事由(大学を卒業できなかったこと等)に該当した場合には、会社は雇用契約を解除するという解約権留保付きの契約です。雇用契約としての効力は発生しており、相互に拘束力を有すると解しますが、始期付きであることから入社日前に内定者が就労義務を負うことはありません。

2. 内定者研修の位置づけ

会社が内定者研修を実施する趣旨・目的はさまざまでしょう。内定から卒業・入社までの間に内定者が他社に流れることのないように、人材のつなぎ留め目的で内定者研修を実施する会社もあります。また、会社は、新入社員に1日でも早く戦力になってもらいたいとの願いから、入社前に社

員業務を経験してもらう、いわば「体験入社」として研修を実施するケースもあります。ご質問では入社直前の3月に内定者研修を実施していますから、後者の意味合いが強いといえるでしょう。

一般に、入社日前の研修等は、入社後における本来の職務遂行のための準備として行われるもので、入社後の新入社員教育の部分的前倒しに当たります。しかしながら、内定者に通常業務を遂行させる場合は、会社の要員不足・人手不足の^{ほてん}補填目的を兼ねていると解釈される余地もあります。

3. 内定者に社員の通常業務を行わせることは問題か

始期付きの契約である以上、内定者が入社日前に就労義務を負うことはありません。会社は、雇用契約に基づく業務指示として、内定者を招集して研修を実施することはできないと解されます。

しかしながら、入社前の内定者研修の実施が一切認められないとまではいえません。内定者は、近い将来入社が予定されている雇用契約の当事者であり、そのような特別な契約関係に入った当事者間で、会社が内定者に対し各種の指示(例えば、

内定者の顔合わせ会や懇親会への参加指示など)を発すること自体は禁止されないといえます。また、入社前研修に参加するか否かは任意としなければならないかに関し、会社は「参加は任意」とまで伝達する必要はなく、「大学の卒業試験との日程重複など特段のやむを得ない事情のある場合を除き、原則として参加してもらう必要がある」との指示も許容されると解します。

とはいえ、会社が一方的に決めた入社前研修の日程であることからしても、すべての個人の用事や都合に優先させて内定者研修への参加を義務づけることは適切とはいえないでしょう。研修実施の日程が十分な期間の予告をもって行われていたか、研修の日数が多過ぎないか(許容されるのはせいぜい数日で、例えば、「7日間」といった日数は一般に過剰と考えられます)といった事情も、研修実施の妥当性に影響を与えます。内定者が先に決めていたプライベートな予定を後からキャンセルさせてまで研修への参加を優先させなければならないというのは、適切ではないでしょう。その限りでは、杓子定規に研修への参加を義務づけるのではなく、一定の任意性・柔軟性を認めることが必要と解されます。そして、諸般の事情により入社前研修に参加しなかった者の評価を入社前に下げたり、不参加者に対し有形無形のペナルティーを科したりすることは許されません。

4. 関連裁判例

宣伝会議事件(東京地裁 平17. 1.28判決 労判890号5ページ)では、「効力始期付の内定では、使用者が、内定者に対して、本来は入社後に業務として行われるべき入社日前の研修等を業務命令として命ずる根拠はないというべきであり、効力始期付の内定における入社日前の研修等は、飽くまで使用者からの要請に対する内定者の任意の同意に基づいて実施されるものといわざるを得ない」と判示した上で、原告の入社前研修への不参加を理由に内定を取り消すことはできないとの判断を下しました。成立した雇用契約に付された「始期」の性質をどのように解するかに関しては、それを就労の始期と解する説と、効力の始期と捉える説とがあります。上記裁判例では「効力始期付き」

とされましたが、採用内定といっても雇用契約であることに変わりはなく、内定取り消し事由に当たらない採用内定取り消しは許されないのですから、雇用契約の効力は発生していると解されます。すなわち、前記のとおり、ここでの論点としては、内定期間中に、会社は雇用契約に基づく業務指示として入社前研修への内定者の参加を求め得るか、それとも雇用契約に基づく業務指示としては行い得ないが、雇用契約関係に入った当事者間で、会社が内定者に対し入社前研修への参加を指示し得るか、指示し得るとして一律の参加義務づけは可能か——に係る問題と捉えるのが適切と考えられます。

5. 内定者研修への参加者に賃金等の支払いは必要か

内定者研修への参加者に対し、会社は業務遂行の対価として賃金を支払う必要はあるのでしょうか。会社が(内定者ではない)学生アルバイトを集めて、自社が実施するイベントの会場における受付や来場者の整理誘導といった業務に当たらせるのであれば、当然、会社は労務提供の対価としてアルバイト代を支払います。内定者研修との名目で、採用内定者から労務提供を受ける場合でも、アルバイトを働かせるのと同じです。「内定者は近く入社する人だから」との理由で、会社が労働力の無償提供を受けられるとする理屈はありません。また、研修への参加に関し一定の任意性・柔軟性が確保されているとしても、もともと完全な自由参加ではなく、通常の会社業務に従事するのですから、賃金の支払い対象となります。支払いの名目は「アルバイト代」などで問題なく、また、最低賃金法を遵守する限り、大学生アルバイトに支払うのと同等の水準で差し支えありませんが、いずれにせよ会社は、研修に参加した内定者に対し、労務提供の対価としての賃金を支払う必要があります。

また、一般的社会通念として、会社は、賃金のほかに、研修への参加に必要な交通費(遠隔地からの参加であれば宿泊費を含む)の支払い、休憩時間取る昼食の手配等を行うべきでしょう。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

労働時間関係

Q

入社前に会社が申し込んだ外部研修に
本人が任意で参加する場合、労働時間となるか

新入社員に、4月上旬から開講される終業時間後の社外研修に参加してもらっていますが、出席は任意としているため労働時間ではないとして時間外割増賃金は払っていません。ただ、4月上旬から受講するためには入社前の3月までに申し込む必要があり、新入社員に説明する段階では、「既に研修には申し込んでいるけれど、参加しない場合はキャンセルするから教えてほしい」と伝えており、これまで実際にキャンセルした者はいません。先日、労働組合から「既に申し込んでいると伝えられた時点で拒否しづらい。初回の受講までほとんど時間がなくゆっくり検討もできない。会社からの指示なので、労働時間であって時間外割増賃金を支払うべき」と申し入れがありました。この場合、労働時間に当たるものとして、時間外割増賃金を支払う必要はあるのでしょうか。

(愛知県 O社)

A

外部研修に関し労働時間とみなされる可能性は否定できないが、外部研修の内容や研修に関する説明内容の詳細も含め、任意的要素の有無を検討して労働時間性を判断する必要がある

回答者 **大村剛史** おおむら つよし 弁護士(三浦法律事務所)

1. 労働時間の定義

ご質問は社外研修の労働時間性についての相談ですが、一般に、労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるとされています(厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」平成29年1月20日策定。以下ガイドライン)。

裁判例上も、労働時間に関して、以下のように判断しています。「労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」、「労働者が、就業を命じられた業務の

準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価する」(三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12.3.9判決)。

つまり、使用者の指揮命令下に置かれているかどうかの判断は、①使用者による義務づけ(明示または黙示の指示)があるか否か、または②その他当該業務を余儀なくされる事情があるかどうか等といった事情から、個別具体的に判断されます。

2. 外部研修の労働時間性について

では、外部研修の労働時間性については、どのように考えるのでしょうか。

この点、行政通達では、「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の

制裁等の不利益取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない」(昭26. 1.20 基収2875、昭63. 3.14 基発150・婦発47、平11. 3.31 基発168)とされています。また、ガイドラインによれば、「自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならない」とされているところです。つまり、研修に関しては、実質的に自由参加であって任意性が確保されている場合には労働時間とみなされませんが、強制要素(指揮命令的要素)が含まれると判断される場合には、労働時間とみなされる取り扱いとなっています。

裁判例においても、労働時間性が認められたケースでは以下のようなものがあります。

- ・勉強会に関し、欠席してもペナルティは課されなかったが、会社によってあらかじめ参加者が割り振られ、日時や場所が決められ、勉強会参加後に感想文を出すよう求められ、勉強会に遅刻したり、欠席したりした場合には上長から指導を受けていた事案で、勉強会の労働時間性が認められたケース(類設計室事件 大阪地裁 平22.10.29判決)
- ・研修会に関し、「自由参加」と連絡していたものの、会社の業務と関連した研修内容であり、上長からも正社員になるための要件であると言われていたこと、研修会の日時に合わせて業務のシフト変更をしていたこと等から、研修会の労働時間性が認められたケース(ダイレックス事件 長崎地裁 令 3. 2.26判決)

一方で、裁判例において、労働時間性を否定したケースもあります。

- ・WEB学習に関して、会社として推奨していたものの、従業員のスキルアップ(自己研鑽)を目的としており、業務の一環として実施するような指示がなかったことから、労働時間性を否定したケース(西日本電信電話ほか事件 大阪高裁 平22.11.19判決)

このように裁判例上は、業務と研修の関連性や事実上の強制の程度、業務時間との関連性、研修後の報告等の有無の事情が、研修の労働時間性を判断するための要素として挙げられているところであり、これを踏まえて、労働時間性と判断される強制的な要素が含まれるか、自由参加(任意性がある)といえるかが判断されるところです。

3.ご質問への当てはめ

ご質問では、外部研修に関しては、①新入社員に対する外部研修であること、②外部研修の申し込みを新入社員ではなく会社が行っていること、③新入社員には、不参加の場合にはキャンセルを会社に伝えるよう説明していること、④外部研修をキャンセルした新入社員はこれまでに存在しないこと、⑤新入社員が外部研修の参加を検討する時間がほとんどないこと、⑥外部研修が業務時間外に行われていることといった事情が挙げられています。

この点、上記③および⑥は任意参加の要素を強める事実関係と思われる。しかし、一方で、①、②、④、⑤の事実を総合的に考慮すれば、一般に、入社したばかりの新入社員が、既に申し込まれている外部研修の参加をキャンセルすることは事実上難しく、これらの点で、事実上の強制の要素は否定し切れないように思われます。ただし、外部研修と業務の関連性や、研修後の報告の有無等については、ご質問のケースでは不明であり、また③の説明のほか、新入社員に対して任意性(自由参加)を強調しつつ、外部研修をキャンセルしても不利益がない旨を説明しているか、説明会以外の場合で、上長等が新入社員に対して外部研修についてどのような説明をしているかによっても労働時間性の判断は変わり得るものと思われます。

ご質問のようなケースでは、新入社員ということにも鑑み、通常の社員以上に、任意性(自由参加)を上げるためのフォローをすることが、労働時間性を否定する上で必要になるものと思われま

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

メンタルヘルス関係

Q

パニック障害を発症した営業社員の復職に向けて、
どのような対応が適切か

1カ月前、顧客先で商品のプレゼンテーションを行っていた営業社員が突然めまいと動悸を訴え、途中退席しました。その後、出社が困難となり、病院で「パニック障害」の診断を受けたとの連絡がありました。現在は休職中で、当人は原職復帰を希望していますが、現時点で「電車に乗ることができない」「以前のように客先でプレゼンテーションをする自信がない」とのことです。営業社員は頻繁な外出や出張に加え、客先での折衝など対人関係の業務が多く、原職復帰は難しいと考えられる一方、他部署に異動させても疾病の状況を周囲に伝えて理解を得ることが必要と思われる。そこで、復職に当たり病名など本人の個人情報の取り扱いをどうするか、今後どのような対応が適切か等、留意すべき点についてご教示ください。
(東京都 K社)

A

復帰後の健康配慮のため、上司等に情報を伝える際は本人の同意が前提となるが、適切な健康情報管理の体制と仕組みが必要。産業医等に説明を依頼できる場合がある

回答者 亀田高志 かめだ たかし 株式会社健康企業 代表/医師

1. パニック発作とパニック障害

まず「パニック発作」は、突然、強い恐怖や不快感が高まり、動悸、発汗、身体の震え、息苦しさ、窒息感、胸痛、吐き気、めまい、寒気、感覚の麻痺等が生じ、その最中には“死んでしまうのではないか”という強い不安にとらわれることもあるものです。

パニック発作は、予期しない場面で生じるケースと、何らかのきっかけがあって予期できるケースの2種類があると考えられます。2回以上、予期しないパニック発作が続き、それに応じて発作を起こした場所、場面を避けてしまう等の不適応となる行動を伴う場合に、「パニック障害」との診断を受けます。

ご質問のケースで、顧客先でのプレゼンテーションの途中でパニック発作が起きたこと、本人の申告に加えて、休職する手続きのために提出された診断書に「パニック障害」という病名が明確に書かれていれば、本人はこれらの症状に悩まされていることとなります。

パニック発作もパニック障害も20代前半で発病することが多く、パニック障害では中高年以降に罹ることは少ないという見解もありますが、決して珍しいメンタルヘルス不調ではありません。

治療では、薬物療法とともに認知行動療法（専門家により、この発作を起こす極端な捉え方や反応、行動を修正する精神療法〔心理療法〕）が行われます。その際、患者は心理教育を受け、パニック発作の状態を観察し、不安を和らげる技術を習得し、捉え方を新しく考え直すこと、そして避けている場所や場面にあえて曝露する（身をさらす）こととなります。改めて曝露することはパニック発作を繰り返し経験している本人には厳しい試練ですが、これを乗り越えることができると再発する確率が低くなります。

治療を受けている場合、完治してはいないものの症状がなくなっている「寛解」と呼ばれる状態になるには数カ月～半年程度を要するとする専門家が多いようです。なお、パニック障害とは別のメンタルヘルス不調である「広場恐怖症」を併せ

持つケースが2割程度あるとする情報があります。それが高じると患者はすぐには逃げられない、助けを求められない状況を想像してしまい、外出が難しくなり、社会生活がより困難になることがあります。

2. 要配慮個人情報の取り扱い

営業職としての務めが果たせず同僚に負担がかかること、営業活動に支障が出ることを批判する人が社内にいることは珍しくありませんが、原職・原職外いずれにおいても、本人の職場復帰を成功させるためには、上司や同僚などのパニック障害（メンタルヘルス不調）への適切な理解と支援が必要です。

また、パニック障害という病名を関係者に知らせる前に、病名は個人情報の中でも特に取り扱いに注意を要する「要配慮個人情報」に当たることへの理解が必須です。

パニック障害がどのような不調なのか、また、職場復帰を検討する時点の病状がどうなのかといった情報は、本人の休業・休職、職場復帰の際に、病状を悪化させないために行う就業上の措置に必要です。これを厚生労働省は「心身の状態に関する情報」あるいは「健康情報」とも呼びますが、一般定期健康診断やストレスチェックの結果と異なり、原則としてその取得と取り扱いに関して、本人の同意が前提となります。また、パニック障害という健康情報が健康配慮を行う部署の担当者以外の関係者に知れ渡ったり、雇ったことで誹謗・中傷されたりすることは症状を再燃させてしまうことにもなりかねず、決して許されません。そのほか、「仕事ができない人」といったレッテルを貼り、退職勧奨や合理性のない異動を強いることも「不利益な取り扱い」に当たり、してはならないとされています。

また、適切な記録と保管に加えて、本人からの開示請求があった場合には閲覧できるようにするルールを事業場内に設けること、開示請求の手続きに関して衛生委員会で調査審議し、産業医等の有資格者が管理し、その取り扱いを行うことも求められています。

3. 職場復帰の検討・実施における工夫

原職復帰を検討する場合、あるいは異動した上で職場復帰する場合も、パニック障害という不調であることを、上司や同僚、場合により顧客等営業先の関係者にまで説明する際には、本人の同意が必須となります。必要なタイミングで都度、同意を取り、記録を残しておくことがよいと考えます。適切な配慮が受けられるとの信頼を本人から得ることができれば、同意を得やすくなるでしょう。

本人の同意を得た上で、職場復帰の時点でパニック障害が完治しているわけではないこと、その後も通院や症状に応じた健康配慮が必要なことを、上司や同僚、場合により顧客等営業先の関係者にまで説明する機会を設けることができます。その意図は、職場復帰後の心理的な負担を軽減する就業上の措置を実施したり、通院や主治医の診断の結果、何らかの作業制限等を行ったりするような健康配慮の措置を実行することにあります。

職場復帰をさせる際には、同じく本人の同意を取り、産業医等の医師ないし専門家から、職場の上司に説明してもらうことも一法です。その際、詳しい病状や治療経過、服薬の内容を除いて、残業や出張の制限の要否、職場での注意点だけを伝えてもらうことを、厚生労働省では「情報の加工」と呼んでいます。

職場の上司、同僚の理解が得られて、配慮を受けつつ支援してもらう環境が確保された場合、パニック発作の症状が再燃したり、新しい業務に就ける際に支障を来したりする確率を低く抑えることも期待できます。その基礎となるのが、近年、多くの企業で謳われるようになった「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）」です。70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となった現在では、いずれかの時点で病気により休職する人は珍しくありません。その点からも、こうした環境を整えていくことは、“お互いさま”と捉える雰囲気職場を醸成していく機会にもなります。

職場復帰後には、本人の得意・不得意を見極め、それに応じた担当業務を工夫したり、体調が優れないときのために、時間単位の休暇を取れるようにしたりすることが支援策として考えられます。上司と連携しながら検討したい事項です。

業務日誌

3月

- ◇ 5日 徳島県奨学金返還支援制度審査会 (自治研修センター／脇田専務)
- ◇ 5日 第2回とくしま県民活動プラザ・ゆめバンクとくしま運営協議会
(とくしま県民活動プラザ研修室／脇田専務)
- ◇ 6日 正副会長会議 (徳島グランヴィリオホテル2階／正・副会長他)
- ◇ 6日 連合徳島要請行動 (4団体) (徳島グランヴィリオホテル1階／林会長)
- ◇ 11日 中央テクノスクール修了式 (中央テクノスクール／脇田専務)
- ◇ 11日 とくしま地域活性化雇用創造プロジェクト推進協議会 (ZOOM／脇田専務)
- ◇ 11日 『とくしまリスクリリング推進委員会』 (徳島大学／平島リーダー)
- ◇ 12日 労務担当部会 (ホテルサンシャイン徳島アネックス3階／労務担当者部会員他)
- ◇ 12日 第2回徳島地方労働審議会 (JRホテルクレメント徳島3階／脇田専務)
- ◇ 13日 外務大臣及び徳島県知事共催レセプション (外務省飯倉公館／林会長)
- ◇ 13日 とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム第8回会議
(県庁10階大会議室／脇田専務)
- ◇ 14日 大阪・関西万博挙県一致協議会 (徳島グランヴィリオホテル／松崎次長)
- ◇ 15日 障がい者雇用優良企業及びチャレンジとくしま賞表彰式 (徳島県庁3階第2応接室)
- ◇ 15日 きずなプラザコンプライアンス研修 (ろうきんホール／徳島経済産業会館内職員)
- ◇ 19日 きずなプラザ人権研修 (ろうきんホール／徳島経済産業会館内職員)
- ◇ 19日 徳島県若年者すだち支援ネットワーク運営協議会 (わーくびあ徳島本館501)
- ◇ 19日 徳島県勤労者福祉ネットワーク第24回理事会 (わーくびあ徳島別館5階大ホール／林会長)
- ◇ 19日 経団連幹事会 (経団連会館2階国際会議場・オンライン配信／林会長)
- ◇ 20日 春分の日
- ◇ 22日 徳島県信用保証協会第331回理事会 (徳島県信用保証協会5階会議室／林会長)
- ◇ 25日 徳島労働局労災参与会 (徳島労働局／脇田専務)
- ◇ 27日 徳島県障がい者スポーツ協会第16回総会 (徳島県障がい者プラザ3階研修室／脇田専務)

行事予定

4月

- ◇ 9日 労務担当部会 (徳島経済産業会館3階／労務担当者部会員他)
 - ◇ 19日 徳島県プロフェッショナル人材戦略協議会
(徳島グランヴィリオホテル1階ヴィリオホール／脇田専務)
 - ◇ 24日 令和6年度人事・労務担当者基礎研修 (第1回) (徳島経済産業会館3階／高木社労士)
- (毎月第2・4木曜日労働委員会定例総会 労働委員会総会(県庁労働委員会／脇田専務))

令和6年度 人事・労務担当者 基礎研修
 ～ 経営者と従業員の双方から信頼される担当者になるために～

本セミナーでは、就業規則の確認を通じて、人事労務の役割、採用から退職までの労働法の知識など、人事・労務担当者に求められる基本事項を学びます。実務に生かせる基礎知識を整理し法改正に対応した最新の事務対応をわかりやすく解説します。

人事・労務の新任担当者はもちろん、人事・労務の仕事を再確認する立場の方も是非ご参加ください。セミナー終了後、特定社会保険労務士が人事労務管理に関する無料相談も実施する予定です。

会費（全5回）1名様 会員10,000円 会員以外15,000円
 定員 20名 （定員になり次第締め切らせていただきます。）

開催日	テーマ・内容	講師	開催場所・時間
1 4月24日 (水)	人事・労務担当者の心得	徳島県経営者協会 藤川 雅弘 氏	徳島経済産業会館 (KIZUNA プラザ) 3階 会議室 9:30～12:00
	労働保険・社会保険の制度①	特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	
2 5月24日 (金)	労働保険・社会保険の制度②	特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	
3 6月26日 (水)	採用、労働時間、休憩、休日	特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	
4 7月26日 (金)	服務規律、休職、賃金、 安全衛生、同一労働同一賃金	特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	
5 8月28日 (水)	懲戒、退職、解雇、雇い止め	特定社会保険労務士 高木 啓治 氏	

上記単回受講の場合 会員3,500円 会員以外4,500円

(※1) 研修効果を高めるため、自社の「就業規則」を持参してください。個人の研修用資料ですので、他に開示することはありません。

FAX 088-625-7898

徳島県経営者協会 行き

申込日：令和6年 月 日

申込締切：令和6年4月15日

参加申込書 (単回受講をご希望の方は、余白にその旨をご記入ください。)

会社	経協会員・会員以外 (○をお付け下さい)		
所在地	〒		
申込 責任者	所属・役職	TEL ()	—
	氏名	FAX ()	—
参加者氏名		所属・役職	

個人情報の取り扱い

参加申込書記載の情報につきましては、本研修会に関わるご連絡、参加者名簿の作成など運営上の管理、ならびに当協会が主催・実施する各事業におけるサービスの提供や事業のご案内のために利用させていただきます。

お申し込みにあたって

- 1 参加申込書をFAXかメールでお送り下さるか、徳島県経営者協会ホームページよりお申込みください。後日、会費請求書・会場案内図を郵送いたします。
- 2 会費は請求書に同封の振込用紙（振込手数料は不要）でお振り込み下さい。
- 3 参加出来ない場合は、代理の方の参加をお願いします。会費の返却はいたしかねます。

お問い合わせ先 〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館3階 TEL088-625-7701
 E-mail: t-keikyo@tokushima-keikyo.com <https://www.tokushima-keikyo.com/> 徳島県経営者協会 担当：松崎・近藤

判例を通じて労働関係法令を学ぶ実務に即した研修

令和6年度 徳島 労働法実践セミナー 参加者募集

労働問題に精通し、数多くの労働裁判を手がけられている弁護士講師陣に迎え、労働判例から見た労務管理の留意点や関連法改正などについて詳細に解説していただきます。

企業の経営者や人事労務部門のスタッフ、更には企業を指導する社会保険労務士の方まで、全ての方にお役に立つものと存じますので、是非ともご参加くださいますようお願い申し上げます。

開催日	テーマ	講師
第1回 5月24日 (金)	トラブルを拡大させない実践的な初期対応	寺前総合法律事務所  パートナー弁護士 岡崎 教行 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> ・企業が、社労士、弁護士に相談するタイミング ・各種行政機関、弁護士、労働組合等に対する初期対応 ・裁判、労働審判、仮処分が起きた場合の初期対応 	
第2回 7月16日 (火)	自覚なきハラスメントを防ぐ!チェックリスト等を用いたパワハラ・セクハラ等予防・対応実務	杜若経営法律事務所  パートナー弁護士 向井 蘭 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> ・ほとんどの加害者に自覚はない 加害者に自覚を促すには何をしたらよいか ・形式的には発言を正そうとしても実効性はない 日常業務で何に心掛ければよいか ・ハラスメント判断の難しさ ・ハラスメントチェックリスト 	
第3回 9月18日 (水)	新しい時代の働き方と労働時間	弁護士法人淀屋橋・山上合同  パートナー弁護士 渡邊 徹 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> ・新時代の「労働時間」～客観説からの脱却? ・テレワークと労働時間 ・兼業・副業と労働時間 ・2024年問題と労働時間 ・固定残業代の現在と今後 等 	
第4回 11月13日 (水)	メンタルヘルス不調にまつわるトラブルの円満解決の実践的手法	弁護士法人 咲くやこの花法律事務所  代表弁護士 西川 暢春 弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> ・私傷病休職・復職をめぐるトラブルの円満解決のポイント ・診断内容別の復職可否の判断基準 ・メンタルヘルス不調について労災主張がある場合の労基署対応のポイント ・メンタルヘルス不調対応に関連する就業規則の整備における留意点 	
会場：徳島経済産業会館（KIZUNA プラザ）3階会議室 時間：13:30～16:30		

※ 内容・講師等を変更する場合があります。

判例を通じて労働関係法令を学ぶ実務に即した研修

氏名	略歴	活動内容等
岡崎 教行 弁護士 (Noriyuki Okazaki)	平成 12 年 法政大学法学部卒業 平成 14 年 法政大学大学院卒業 平成 15 年 弁護士登録(第一東京弁護士会) 平成 29 年 中小企業診断士登録 現在 寺前総合法律事務所パートナー弁護士	使用者側労働法務に特化した法律事務所のパートナー弁護士。法廷、講演、執筆活動などに幅広く活躍されている。経営法曹会議員弁護士 著書「コロナ恐慌後も生き残るための労働条件変更・人員整理の実務」など
向井 蘭 弁護士 (Ran Mukai)	平成 9 年 東北大学法学部卒業 平成 15 年 弁護士登録(第一東京弁護士会) 狩野法律事務所 (現・杜若経営法律事務所 入所) 平成 21 年 同事務所パートナー弁護士	労働法務を専門とし、企業(使用者側)の労働事件を数多く取り扱っている労務問題のプロ弁護士。法廷、講演、執筆活動などに幅広く活躍されている。経営法曹会議員弁護士 著書「管理職のためのハラスメント予防&対応ブック」など
渡邊 徹 弁護士 (Toru Watanabe)	平成 9 年 京都大学法学部卒業 平成 11 年 弁護士登録(修習 51 期) 弁護士法人淀屋橋・山上合同事務所入所 現在 同事務所パートナー弁護士	労働法分野における使用者側弁護士として幅広く活躍されている。 大阪弁護士会労働問題特別委員会(令和 3 年度・4 年度委員長)、日本弁護士連合会労働法制委員会(事務局)、経営法曹会議(幹事)。
西川 暢春 弁護士 (Nobuharu Nishikawa)	昭和 55 年 奈良県に生まれる 平成 10 年 私立大阪星光学院高等学校卒業 平成 14 年 東京大学法学部卒業(大学時代はヨット部で活動) 平成 15 年 司法試験合格 平成 16 年 最高裁判所司法修習生 平成 17 年 弁護士登録(大阪弁護士会) 平成 22 年 咲くやこの花法律事務所開設 現在 同事務所代表弁護士	使用者側弁護士として労務管理の分野を中心に、法廷、講演、執筆活動、また YouTube でも活躍されている。事務所顧問先は約 550 社を有す。著書 「問題社員トラブル円満解決の実践的手法～訴訟発展リスクを 9 割減らせる退職勧奨の進め方」(令和 3 年)、「労使トラブル円満解決のための就業規則・関連書式作成ハンドブック」(令和 5 年)、現在は労使トラブル円満解決についての新刊書籍を執筆中

会 費 1 名様 会員 20,000 円 会員以外 30,000 円 (単講座受講 7,500 円)
※会員とは、徳島県経営者協会、徳島県社会保険労務士会会員をいいます。 会員外 9,500 円

定 員 50 名 (定員になり次第締め切らせていただきます。)

FAX 088-625-7898

徳島県経営者協会 行き

申込：令和 6 年 月 日

申込締切：令和 6 年 5 月 10 日

参加申込書

会 社 団体名		経協会員・社労士会員・会員以外 (○をお付け下さい)
所在地	〒	
申 込 責任者	所属・役職	TEL () -
	氏名	FAX () -
参 加 者 氏 名		所 属 ・ 役 職

個人情報の取り扱い

参加申込書記載の情報につきましては、本研究会に関わるご連絡、参加者名簿の作成など運営上の管理、ならびに当協会が主催・実施する各事業におけるサービスの提供や事業のご案内のために利用させていただきます。

お申し込みにあたって

- 1 参加申込書を FAX かメールでお送り下さるか、徳島県経営者協会ホームページよりお申込みください。後日、会費請求書・会場案内図を郵送いたします。
- 2 会費は請求書に同封の振込用紙(振込手数料は不要)でお振り込み下さい(会費は消費税対象外の不課税の取り扱いとなります。)
- 3 参加出来ない回がある場合は、代理の方の参加をお願いします。会費の返却はいたしかねます

お問い合わせ先

徳島県経営者協会 〒770-0865 徳島市南末広町 5 番 8-8 号 徳島経済産業会館 3 階
TEL 088-625-7701 FAX 088-625-7898
E-mail t-keikyo@tokushima-keikyo.com https://www.tokushima-keikyo.com

徳島県経営者協会・徳島県社会保険労務士会

全国47都道府県の求人・人材支援

企業と人材を結ぶエキスパート

産業雇用安定センターは、国及び経済・産業団体の協力により設立された人材の出向・移籍（再就職）の専門機関です。

産業雇用安定センターは厚生労働省、経済・産業団体や連合などとの緊密な連携のもとに、全国ネットワークで「失業なき労働移動」の課題に取り組み、設立以来約25万人の就職を実現している公的機関です。雇用保険料を財源としているため、ご紹介にかかるサービスは無料です。

6つの
取り組み

「働く」と雇用をサポート

- 1** **無料** **離職する従業員の方の再就職をサポート**

事業縮小など様々な事情により、離職を余儀なくされる従業員の方に、在職中から再就職活動をサポート
- 2** **無料** **人材を確保したい企業をサポート**

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業様から、期待する能力や経験など、ご要望をお伺いした上で人材をご紹介
- 3** **無料** **「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート**

在職者や離職後1年以内の方（60歳以上）で、もっと働きたい方の再就職をサポート。
キャリアチェンジ・新しい働き方など様々なセカンドキャリアをご提案
- 4** **無料** **雇用を維持するための在籍型出向をサポート**

一時的に雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るため、在籍しながら外部の会社などに出向することをサポート
- 5** **無料** **社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート**

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員の自発的なキャリアアップを希望する出向をサポート
- 6** **研修やセミナーで社員のスキルアップをサポート(有料)**

質の高いセミナーをリーズナブルな価格でご提案
新入社員研修やコミュニケーション、コンプライアンス研修など、オーダーメイドで対応



マンガ
再就職支援



マンガ
キャリア人材バンク

 公益財団法人 産業雇用安定センター 徳島事務所

〒770-0841 徳島市八百屋町 2-11 ニッセイ徳島ビル 5 階

TEL 088-626-9511 FAX 088-626-9512



～会員拡大についてお願い～

ご案内のとおり、当協会におきましては、今後さらに事業活動を充実、発展させるため、会員増強運動の展開と組織基盤の強化を図っているところであります。これまでも当協会に未加入の優良企業のご紹介をお願い申し上げているところですが、さらに、本活動の実効を高めるために下記の活動を展開いたします。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

「1会員1社会員紹介運動」

ご紹介いただいた会員企業様には、当協会会報への広告掲載を無料でさせていただきます。

～徳島経協会報への広告掲載を募集～

当協会会報におきましては、会員企業様に対して当協会関連の活動内容やタイムリーな情報伝達誌として、定期的に発行させていただいております。今後もより会員企業様のお役に立てる情報誌として、内容充実をはかる努力をまいります。

つきましては、新たに当協会会報誌への広告掲載を下記の通り募集させていただきます。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

「徳島経協への広告募集」

- 次回発行 … 令和6年7月中目途
- 価 格 … (A4版1ページ：1万円)
(A4版1／2ページ：5千円)



編集発行 徳島県経営者協会
〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館3階 (KIZUNAプラザ)
TEL (088) 625-7701 FAX (088) 625-7898
URL <https://www.tokushima-keikyo.com> E-mail t-keikyo@tokushima-keikyo.com
